

Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe

Ettl, Wilfried; Heikenroth, André

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ettl, W., & Heikenroth, A. (1996). Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 3(2), 134-153. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-351134>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wilfried Ettl, André Heikenroth^{*}

Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe^{}**

Im Kontext der am Start der ostdeutschen Transformation vorgenommenen wirtschaftspolitischen Richtungsentscheidungen erwies sich die flächentarifvertragliche Normierung von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für die Arbeitgeberverbände als organisationspolitisch dysfunktional, weil sie der Differenzierung betriebswirtschaftlicher Kostenbedingungen und Interessenlagen im rasanten Strukturwandel nicht gerecht werden konnte. Anhand der Ergebnisse einer Befragung ostdeutscher Unternehmen werden in dem Beitrag die erheblichen Rekrutierungs- und Loyalitätsprobleme der Verbände diskutiert. Die dargestellten Befunde zur sog. Verbandsabstinenz und Tarifflicht zeigen zum einen, daß Organisationsbereitschaft und Tarifvertragstreue in hohem Maße vom Eigentumsstatus und der Belegschaftsstärke der Unternehmen abhängen. Zum anderen verweisen sie auf zwischen Ost- und Westdeutschland bestehende Differenzen der Institutionengeltung.

In the context of the basic economic policy decisions taken at the start of East German transformation, the industry-wide collective agreements on wages and working conditions proved economically inadequate and detrimental for membership recruitment by employers associations. This is because, during the period of accelerated industrial change, individual firms faced increasingly varied economic situations, giving rise to a diversity of interests. Based upon the results of a survey of East German firms, this paper discusses the severe problems of recruitment and retention for the associations. A statistical analysis of industrial change in East Germany shows that resignations from employer organisations and failure to apply wage agreements by East German firms depend on both ownership type and establishment size. It also points to the differences in the acceptance of institutions between East and West Germany.

* Dr. Wilfried Ettl, Jg. 1952, Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe „Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern“ der Max-Planck-Gesellschaft, Jägerstraße 10-11, D-10117 Berlin. Arbeitsgebiete: Industrielle Beziehungen, kollektive Akteure im Transformationsprozeß.

Dipl.-Soz. André Heikenroth, Jg. 1965, Doktorand in der Arbeitsgruppe „Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern“ der Max-Planck-Gesellschaft, Jägerstraße 10-11, D-10117 Berlin. Arbeitsgebiet: Regionale Strukturentwicklung.

** Artikel eingegangen: 16.8.95, revidierte Fassung akzeptiert: 13.3.96.

Die deutschen Arbeitgeberverbände insbesondere des industriellen Sektors stehen gegenwärtig unter einem erheblichen Anpassungsdruck an sich verändernde sozio-ökonomische Bedingungen, den die sozialpolitischen Unternehmerorganisationen als gravierende Integrations- und Funktionsprobleme zu spüren bekommen. Die Ursachen, welche die Verbände unter Streß setzen, sind in beiden Teilen des vereinigten Deutschlands allerdings (noch) unterschiedlich akzentuiert. Nötigt im Westen die Globalisierung der ökonomischen Wettbewerbsbedingungen eine wachsende Zahl von Unternehmen zu flexiblen Reaktionen auf die internationale Produkt- und Kostenkonkurrenz, denen gegenüber die sektorale Standardisierung von Tarifnormen nicht mehr angemessen erscheint (vgl. Müller-Jentsch 1995), so wird im Osten die verbandliche Vertretung von Unternehmerinteressen anhaltend durch Chronologie und Modalitäten des Transformationsprozesses qua staatliche Vereinigung erschwert. Mangelte es den Arbeitgeberverbänden hier zunächst an einer eigeninteressierten und sich ihrer Interessen bewußten Mitgliedschaft, so ignorierten sie die im Verlauf von Unternehmensprivatisierung und umfassendem Strukturwandel aufkommende Interessenheterogenität der Unternehmen und folgten in der Lohnpolitik dem gewerkschaftlichen Ziel der schnellen Ost-West-Angleichung, die der wirtschaftlichen Handlungssituation vieler Betriebe unangemessen war und ist.

Die Diskrepanz zwischen den von den Arbeitgeberverbänden für ihre (potentiellen) ostdeutschen Mitglieder angebotenen kollektiven Regelungen und den unternehmensindividuellen Problemlagen bewirkt eine erheblich nachlassende Bindungsfähigkeit der Verbände, die sich u.a. in der „Verbandsabstinenz“ einer wachsenden Zahl von Unternehmen und in der Erosion der Verbindlichkeit von Tarifverträgen äußert. Die Selbstauskünfte der Verbände zu diesen Themen sind indes – auf Grund leicht einsehbarer organisationspolitischer Motive – eher zurückhaltend und auch dann, wenn die Nöte der eigenen Organisation als strategisches Argument gegenüber dem gewerkschaftlichen Verhandlungspartner eingesetzt werden, ausgesprochen unpräzise. Mit dem Ziel, empirisch gesicherte Daten über die verbandlichen Integrationsprobleme zu gewinnen, führte das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) im Auftrag der Arbeitsgruppe „Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern“ der Max-Planck-Gesellschaft 1994 eine Befragung ostdeutscher Industrieunternehmen des verarbeitenden Gewerbes zu ihrer Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und der Einhaltung abgeschlossener Tarifverträge durch. Die in allen fünf neuen Bundesländern und in Ostberlin erhobenen Daten vermitteln zum einen Erkenntnisse über das vom Verlauf der Systemtransformation geprägte Organisationsverhalten der Unternehmen sowie die Verpflichtungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände und verweisen zum anderen auf die nach wie vor zwischen Ost- und Westdeutschland bestehenden Differenzen der Institutionengeltung.

Im folgenden skizzieren wir zunächst relevante Bedingungen des Verbandshandelns im Kontext der Wirtschaftstransformation (1). Danach werden Methoden und

Ergebnisse der Unternehmensbefragung diskutiert (2) und die Befunde mit Blick auf einige Konsequenzen für das Institutionensystem der Tarifautonomie resümiert (3).¹

1. Kontextbedingungen und Ressourcenprobleme des Verbandshandelns

Bei den am Start des ostdeutschen Transformationsprojektes unter dem dominierenden Gesichtspunkt der institutionellen „Kontinuierung der alten Bundesrepublik“ (Czada 1994: 252) von staatlichen und verbandlichen Entscheidungsträgern vorgenommenen währungs- und einkommenspolitischen Richtungsentscheidungen fanden aktuelle und potentielle Interessen der Unternehmen keine angemessene Berücksichtigung. Sie entbehrten zu Transformationsbeginn, wie insbesondere die schockartige Weltmarktintegration der ostdeutschen Wirtschaft und die auf schnelle Ost-West-Angleichung gerichtete Einkommenspolitik indizieren, jenes privilegierten Status im politischen System, in dessen Genuß private Akkumulationsinteressen in konsolidierten westlichen Systemen typischerweise kommen (vgl. Traxler 1991: 154).

Die Präferenz der (westdeutschen) Arbeitgeberverbände für die, gleichermaßen die makroökonomischen Aggregatgrößen wie die Situation der Unternehmen ignorierende, Hochlohnstrategie war durch die politischen Modalitäten des Vereinigungsprozesses zwar präjudiziert, nicht aber determiniert. Sie ergibt sich vielmehr erst im Zusammenhang der Koinzidenz von organisationspolitischen Eigeninteressen, einer Mißrepräsentation ostdeutscher Unternehmerinteressen und der Möglichkeiten zur Externalisierung der „gesellschaftlichen“ Kosten ihrer situationsinadäquaten Tarifpolitik auf die Etats der sozialen Sicherungssysteme und staatlichen Investitionsförderung (vgl. ausführlich Ettl/Wiesenthal 1994).

Die Übertragung der Tarifautonomie nach Ostdeutschland stellte für die westdeutschen Arbeitgeberverbände einen Anreiz zur Domänenausweitung und die Herausforderung dar, auch im neuen Handlungsfeld ihre Regelungskompetenz für die Gestaltung der industriellen Beziehungen zu behaupten. Da der hohe Beratungsbedarf der ostdeutschen Unternehmen sowie gewerkschaftliche Rekrutierungserfolge und Forderungskataloge der „künftigen“ Kapitaleseite ebenfalls einen zügigen Organisationsaufbau abverlangten, erreichten die sich im Osten konstituierenden Arbeitgeberverbände binnen kurzem einen recht hohen Organisationsgrad. Der war nun allerdings nicht das Resultat „interessenbewußter“ Beitrittsentscheidungen. Das Gros der ostdeutschen Betriebe war noch keineswegs privatwirtschaftlich verfaßt, sondern befand sich, von der Treuhandanstalt verwaltet, im Übergang vom ehemals „volkseigenen“ zum privaten Eigentumsstatus. Zwar veranlaßte die semistaatliche Privatisierungsagentur die in ihrem Portfolio befindlichen Betriebe zum Eintritt in die Arbeitgeberverbände, deren Mitgliedschaftsverhältnis muß aber auf Grund der de facto bestehenden Subventionierung als weitgehend formal eingestuft werden. In der ersten Transformationsphase wurden somit die zur Interessenvermittlung zwischen Kapital und Arbeit transferierten „Spielregeln“ und die „Organisationshilfe“ der Treuhandan-

1 Für wertvolle Hinweise zu diesem Text danken wir Helmut Wiesenthal.

stalt, nicht aber unternehmerische Eigeninteressen zum wichtigsten Auslöser der Assoziationsentscheidungen (vgl. ausführlich Ettl 1995).

Aus diesem Grunde war auch zunächst von den ostdeutschen Unternehmen kein nennenswerter Widerstand gegen die von den Verbänden getroffenen Tarifvereinbarungen zu gewärtigen. Erst als sich im Zuge der fortschreitenden Privatisierung die unterschiedlichen Existenzbedingungen der Unternehmen in deutlich heterogenen Interessenlagen niederschlugen, bekamen die Arbeitgeberverbände das Defizit der Interessenrepräsentation bzw. der Antizipation von Rentabilitäts Gesichtspunkten in Gestalt von Rekrutierungs- und Integrationsproblemen zu spüren. Zwar sind Schwierigkeiten bei der Sicherung von Loyalität und Folgebereitschaft der Mitgliedschaft für die deutschen Arbeitgeberverbände nicht neu, jedoch sind in Ostdeutschland zwei Spezifika der Interessendifferenzierung auffällig – zum einen zwischen Management und Belegschaft in den Betrieben und zum anderen zwischen den Unternehmen selbst.

Die für konsolidierte kapitalistische Marktwirtschaften charakteristische Interessendifferenzierung zwischen den Betriebsparteien ist in einem Großteil der ostdeutschen Unternehmen bisher weitaus geringer ausgeprägt. Angesichts der nach wie vor hohen Existenzunsicherheit vieler Unternehmen und anknüpfend an traditionelle Beziehungsmuster zwischen Betriebsleitung und „Werk tätigen“ in der DDR (vgl. Mahnkopf 1991), bilden sich „Notgemeinschaften“ (Kreißig/Preusche 1992: 619) zwischen Management, Betriebsrat und Belegschaft heraus, die sich um den Erhalt von Produktionspotentialen und Arbeitsplätzen bemühen und intern Beschäftigungsgarantien oder eine zeitliche Streckung des unvermeidlichen Arbeitsplatzabbaus gegen Lohnverzicht „tauschen“. Das dadurch bewirkte „Ausfransen der Tarifverträge von unten“ hatte 1992 ein Ausmaß erreicht, bei dem die Arbeitgeberverbände ihre „Glaubwürdigkeit“ und „Bindungsfähigkeit“ erheblich gefährdet sahen (BDA 1993: 48, XIII).

Die markantesten Unterscheidungslinien zwischen den Unternehmen verlaufen entlang von Eigentumsform und Betriebsgröße. Firmen im „Besitz“ der Treuhandanstalt profitieren nicht nur von staatlichen Subventionen zum Zwecke der Beschäftigungssicherung, sondern verfügen auch über funktionale Alternativen der Interessenartikulation und -repräsentation, die verbandliche Vertretungsleistungen entbehrlich machen. Erst nach ihrer Privatisierung, bei der die neuen Eigentümer zumeist auf die Einhaltung von Beschäftigungs- und Investitionsauflagen verpflichtet wurden, sehen sie sich der ungeminderten Kostenwirkung der verbandlichen Lohnpolitik konfrontiert. Diese stellt für Dependancen westdeutscher oder ausländischer Unternehmen, die in der Regel über effiziente Produktionskonzepte verfügen und eine hohe Arbeitsproduktivität realisieren, keine signifikante Belastung dar. Eine existenzbedrohende Verletzung ihrer Interessen durch die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verfolgte Lohnpolitik registrieren dagegen klein- und mittelständische Unternehmen. Dies wiegt für die verbandliche Interessenrepräsentation um so schwerer, als die ostdeutsche Wirtschaftsstruktur stark durch Unternehmen dieser Größenklassen geprägt ist.

In unmittelbarer Folge des zur Anwendung gekommenen Transformationskonzeptes sahen sich die Verbände einem außerordentlich raschen und umfangreichen Strukturwandel in Kategorien der Betriebsgröße konfrontiert. Besonders im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands ist infolge von Deindustrialisierung und „Zerlegung“ ehemaliger DDR-Kombinate durch die Treuhandanstalt ein durchgängiger Trend zur Verkleinerung der Betriebsgröße zu verzeichnen, wodurch sich der Anteil von Betrieben über 500 Beschäftigte erheblich reduzierte und selbst der Anteil typisch mittelständischer Unternehmen über 100 Beschäftigte nahezu halbiert wurde. Zugleich kam es zu einer signifikanten Erhöhung des Anteils der Kleinbetriebe (1-49 Beschäftigte) an der Gesamtzahl der Firmen.² Vergleicht man die Entwicklung der ostdeutschen Betriebsgrößenstruktur des verarbeitenden Gewerbes im Zeitraum von 1991 bis 1993 mit derjenigen Westdeutschlands, so wird deutlich, daß die Ost-West-Anpassung bereits 1992 erreicht und bis zum Herbst 1993 im Osten eine kleinteiligere Struktur als in den alten Ländern entstanden war (Tabelle 1).

Tab. 1: Betriebsgrößenstruktur (ohne industrielle Kleinbetriebe) des verarbeitenden Gewerbes im West-Ost-Vergleich (Quelle: StBA 1992-1995; eigene Berechnungen)

Zeitpunkt	Anteil der Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten an allen Betrieben in %					
Gebiet	1-49	50-99	100-499	500-999	1000 u.m.	insgesamt
Ende September 1991						
Früheres Bundesgebiet	49,34	21,86	23,41	3,24	2,14	100,00
NBL u. Berlin-Ost	40,41	21,57	29,62	4,44	3,95	100,00
Ende September 1992						
Früheres Bundesgebiet	50,26	21,60	22,97	3,14	2,03	100,00
NBL u. Berlin-Ost	50,44	22,25	22,85	2,82	1,64	100,00
Ende September 1993						
Früheres Bundesgebiet	51,02	21,47	22,64	3,01	1,86	100,00
NBL u. Berlin-Ost	53,45	22,90	20,44	1,93	1,28	100,00

Der dargestellte Strukturwandel vollzog sich in den einzelnen Bundesländern mit unterschiedlicher Tiefe. Die gravierendsten Veränderungen sind für Sachsen und Sachsen-Anhalt zu konstatieren: Zwischen 1991 und 1993 reduzierte sich in Sachsen die durchschnittliche Beschäftigtenzahl im verarbeitenden Gewerbe pro Betrieb von 186 auf 71, in Sachsen-Anhalt von 205 auf 81. Im gleichen Zeitraum stieg in beiden Bundesländern der Anteil von Betrieben bis zu 49 Beschäftigten an der Gesamtzahl der Unternehmen um jeweils 20 Prozentpunkte, wobei in Sachsen gleichzeitig ein

2 Wenn nicht ausdrücklich anders vermerkt, entstammen die nachfolgenden Angaben zu Betrieben und Beschäftigten stets der „Fachserie 4: Produzierendes Gewerbe, Reihe 4.1.2: Betriebe, Beschäftigte und Umsatz im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe nach Beschäftigtenengrößenklassen“ des Statistischen Bundesamtes der Jahre 1991-1993 (StBA 1992-1995) und beziehen industrielle Kleinbetriebe, d.h. Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, ein.

überdurchschnittlicher Rückgang des Anteils von Betrieben über 1.000 Beschäftigte auf ein Sechstel zu verzeichnen war.

Gegenüber den rasanten Strukturveränderungen und der Zunahme kleinteiliger Wirtschaftseinheiten mußten sich Flächentarifvertrag und Hochlohnpolitik als organisationspolitisch dysfunktional erweisen. Mag die verbandliche Lohnpolitik, zumal wenn sie in mehrjährigen Stufentarifverträgen festgeschrieben wurde, für größere und sich in westdeutschem Eigentum befindliche Unternehmen „sichere Kalkulationsbedingungen“ und für die potentiellen Käufer von Treuhandbetrieben eine „verlässliche Planungsgrundlage“ (Gesamtmetall 1991: 131) hergestellt haben, für einen beträchtlichen Teil der entstehenden kleinen und mittleren Unternehmen definierte sie existenzgefährdende „Höchstbedingungen“ (BDA 1993: XII).

2. Methoden und Ergebnisse der IWH/MPG-Unternehmensbefragung

Das IWH führt regelmäßig Unternehmensbefragungen im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe zur Einschätzung der konjunkturellen Entwicklung (Geschäftslage und -aussichten, Investitionstätigkeit) durch. In zwei aufeinander folgenden Befragungen dieses Panels – März und Juli 1994 – sind den Unternehmen zusätzlich folgende Fragen vorgelegt worden:

Befragung im März 1994:

1. Konnten Sie 1993 die Arbeiter und Angestellten in Ihrem Unternehmen aufgrund der komplizierten wirtschaftlichen Lage immer nach Tarif bezahlen?
2. Wenn nein, kommen bei Ihnen niedrigere Lohn- und Gehaltssätze zur Anwendung?
 - a) bei Arbeitern?
 - b) bei Angestellten?
3. Gab es ähnliche Abweichungen bereits 1992?

Befragung im Juli 1994:

1. War oder ist Ihr Unternehmen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes?
2. Wenn ja,
 - a) wann ist Ihr Unternehmen in den Verband eingetreten?
 - b) wann ist Ihr Unternehmen aus dem Verband ausgetreten?
 - c) wann ist Ihr Unternehmen wieder in den Verband eingetreten?

In die Untersuchung wurden 255 (März 1994) bzw. 252 (Juli 1994) Betriebe des industriellen Sektors (keine Handwerksbetriebe) verschiedener Eigentumsform (Treuhand und privat) und unterschiedlicher Betriebsgröße (nach Zahl der Beschäftigten) aus allen ostdeutschen Bundesländern und dem Ostteil Berlins einbezogen. Nur von drei Unternehmen wurde die Beantwortung der Fragen verweigert. 199 Betriebe aus der zweiten Befragung nahmen bereits an der ersten teil. Damit wurden knapp 80 Prozent der in die jeweiligen Untersuchungen einbezogenen Firmen zu beiden Komplexen befragt (Tabelle 2).³

Tab. 2: Sample der IWH/MPG-Unternehmensbefragung (Quelle: IWH/MPG 1994)

3 Den an der Untersuchung teilnehmenden Unternehmen ist Vertraulichkeit zugesichert worden. Demgemäß stellte das IWH dem Auftraggeber die gewonnenen Daten nur in aggregierter, d.h. irreversibel anonymisierter Form zur Verfügung.

Betriebsgruppe	Teilnehmende Betriebe an der/den					
	Befragung März 1994		Befragung Juli 1994		Befragungen März und Juli 1994	
	Anzahl	vH	Anzahl	vH	Anzahl	vH
Betriebsgröße in Zahl der Beschäftigten						
1-49	61	23,9	69	27,4	49	24,6
50-99	35	13,7	37	14,7	28	14,1
100-499	93	36,5	91	36,1	74	37,2
500-999	9	3,5	13	5,2	4	2,0
1000-4999	32	12,5	25	9,9	27	13,6
5000 u.m.	25	9,8	17	6,8	17	8,6
Gesamt	255	100,0	252	100,0	199	100,0
Status*						
Treuhand	48	18,8	27	11,4	32	16,1
Privat	207	81,2	210	88,6	167	83,9
Gesamt	255	100,0	237**	100,0	199	100,0
<i>Privat, darunter:</i>						
Westdt./ Ausländ. Inv.	115	55,6	123	58,6	93	55,7
MBO/Reprivat./Ostdt. Inv.	79	38,2	76	36,2	66	39,5
Neugründungen	13	6,3	11	5,2	8	4,8
Gesamt	207	100,0	210	100,0	167	100,0
Bundesland/Teil eines Bundeslandes						
Berlin-Ost	22	8,6	18	7,1	17	8,6
Brandenburg	68	26,7	70	27,8	61	30,6
Mecklenburg-Vorpommern	28	11,0	22	8,7	16	8,0
Sachsen-Anhalt	44	17,3	46	18,2	23	11,6
Sachsen	46	18,0	45	17,9	37	18,6
Thüringen	47	18,4	51	20,2	45	22,6
Gesamt	255	100,0	252	100,0	199	100,0

* Unter „Status“ sind die Unternehmen wie folgt gruppiert:

„Treuhand“: die Unternehmen befinden sich im Besitz der Treuhandanstalt

„Privat“: die Unternehmen haben einen oder mehrere private Eigentümer

„Privat, darunter“:

„Westdt./ Ausländ. Inv.“: privatisiert durch westdeutschen oder ausländischen Investor

„MBO/Reprivat./Ostdt.Inv.“: Betrieb ist ein Management-Buy-Out, ein reprivatisiertes oder durch einen ostdeutschen Investor privatisiertes Unternehmen

„Neugründungen“: Betriebe sind ostdeutsche Neugründungen

** In der Juli-Umfrage fehlen für 15 Betriebe Angaben zu ihrem Status

Bei der Auswertung der gewonnenen Daten ziehen wir zwei systematische Fehler der Befragung in Betracht – erstens eine Tendenz zu „sozial erwünschtem“ Antwortverhalten der Befragten und zweitens die mangelnde Repräsentativität der Stichprobe.

Zwar wurde mit dem Untersuchungsdesign sozial legitimierten Antworten insofern vorgebeugt, als mit dem Thema Tariftreue begonnen und erst danach die Verbandsmitgliedschaft erfragt wurde, dennoch können unwahre Antworten nicht ausgeschlossen werden. Anreize für ein von den Realitäten abweichendes Antwortverhal-

ten bestehen v.a. auf Grund des sozialen „Framings“ der Situation. Der Interviewte folgt ggf. den für ihn erkennbaren gegenstandsbezogenen und situativen Normen und antwortet nicht wahrheitsgetreu. Die Tendenz zu sozial erwünschten Antworten resultiert dabei entweder aus seinem „Bedarf an sozialer Anerkennung“ (durch den Interviewer, das befragende Institut oder die Öffentlichkeit) oder aus einer „Strategie“ zur Verwirklichung anderer Ziele, z.B. der Vermeidung von Nachteilen bei einer evtl. befürchteten (mißbräuchlichen) Veröffentlichung der Einzeldaten (vgl. Esser 1990: 242).

Mit beiden Gründen für wahrheitswidrige Antworten muß bei den Themen Verbandsmitgliedschaft und Tarifvertragstreue der Unternehmen gerechnet werden. Daß die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden als „erwünscht“ gilt und die Verletzung von womöglich gar allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen zumindest regelwidrig ist, ergibt sich – für die Befragten deutlich erkennbar – aus dem institutionellen Kontext (Transfer der Tarifautonomie) und dem dominanten kognitiven Orientierungsrahmen (rasche Einkommensangleichung) der Systemtransformation sowie auch aus der öffentlichen Aufmerksamkeit für die erfragten Sachverhalte. Zudem dürften insbesondere bei Treuhandbetrieben, aber auch bei verbandlich organisierten Privatunternehmen, die Loyalitätserwartungen der Verbände einer Bereitschaft zu unzutreffenden Angaben Vorschub geleistet haben. Im Falle der normativ motivierten Falschantworten würde das Untersuchungsergebnis eindeutig in Richtung einer Überschätzung der Tarifvertragstreue und des Organisationsgrades der Unternehmen verzerrt werden. Diese Tendenz wird u.U. jedoch dadurch gedämpft, daß die Fragestellungen auf überprüfbare Sachverhalte gerichtet waren und unwahre Antworten unter einem gewissen Risiko standen, erkannt (und mißbilligt) zu werden (vgl. Esser 1990: 242-243).

Resultieren wahrheitswidrige Angaben der Befragten aus „strategischen“ Kalkülen, können die Auswirkungen auf das Untersuchungsergebnis ambivalent sein. So mögen einige der Befragten das Risiko gescheut haben, ihre Normverletzung zu offenbaren und dadurch womöglich die stillschweigende Duldung beider Tarifparteien gegenüber betriebsindividuell vereinbarten Einkommensabsenkungen zu gefährden. Daraus würde im Ergebnis ebenfalls eine Überschätzung der Tariftreue resultieren. Andere Befragte könnten motiviert gewesen sein, unter dem Schutz der Anonymität „ihren“ Verbänden einen „Denkzettel“ zu verpassen und/oder die Tarifpartner unter Handlungsdruck zu setzen, eine Reduktion der Lohnkosten auszuhandeln. Sie würden eine Regelverletzung angeben, die sie nicht begangen haben, was sich in den Umfrageergebnissen als eine Unterschätzung des tatsächlichen Ausmaßes normkonformen Verhaltens niederschlagen müßte. Saldiert man die Anlässe wahrheitswidrigen Antwortverhaltens im Hinblick auf ihre Auswirkungen, so scheint in den Befragungsergebnissen eine Tendenz zur Überschätzung des Organisationsgrades und der Einhaltung geltender Tarifverträge wahrscheinlich.

Ein erhebliches Manko muß hinsichtlich der Repräsentativität der Stichprobe konstatiert werden. In allen drei Differenzmerkmalen der Unternehmen – Betriebsgröße, Eigentumsform und regionale Verteilung – weicht das gewählte Sample mit

großer Wahrscheinlichkeit von der zum Zeitpunkt der Untersuchung real bestehenden Merkmalsverteilung im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe ab. Diese die Validität der Daten einschränkenden Abweichungen sind zuvörderst starken Fluktuationen in einer hinsichtlich ihrer strukturellen Gliederung kaum abschätzbaren Grundgesamtheit geschuldet (vgl. auch DIW 1994: 211). In hohem Tempo veränderten die Aufgliederung ehemaliger DDR-Kombinate in „eigenständige“ Betriebsstätten durch die Treuhandanstalt, Fortschritte des Privatisierungsprozesses, rasanter Beschäftigtenabbau, Gewerbeanmeldungen, Betriebsstillegungen etc. die Struktur des Untersuchungsbereiches. Die gravierendsten Abweichungen zwischen realer Grundgesamtheit und Untersuchungspopulation bestehen hinsichtlich der Betriebsgrößenstruktur (Tabelle 3).

Tab. 3: Betriebsgrößenstruktur nach Angaben des Statistischen Bundesamtes und in der IWH-Untersuchungspopulation (Quellen: StBA 1995; IWH/MPG 1994; eigene Berechnungen)

Angaben des/der ...	Anteil der Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten an allen Betrieben in %				
	1-49	50-99	100-499	500-999	1000 u.m.
Statistischen Bundesamtes 09/93	70,9	14,3	12,8	1,2	0,8
Befragung des IWH 03+07/94*	24,6	14,1	37,2	2,0	22,2

* Angaben für jene Unternehmen, die an den Befragungen im März und Juli 1994 teilnahmen.

Ebenfalls deutlich, wenn auch weniger stark als bei der Größenstruktur, sind die Abweichungen beim Anteil von Treuhandfirmen an der Gesamtheit der Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands (etwa vierfache Überrepräsentanz) und bei der regionalen Verteilung der befragten Firmen (insbesondere Überrepräsentanz brandenburgischer und Unterrepräsentanz sächsischer Firmen).

Auf der Basis neueren Materials der amtlichen Wirtschaftsstatistik (StBA 1992-1995) lassen sich die Repräsentativitätsdefizite der Erhebung jedoch eingrenzen und in ihrer das Situationsabbild verzerrenden Wirkung bestimmen. Zudem können einige Befunde der IWH-Umfrage mit den Ergebnissen einer Untersuchung verglichen werden, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW) zum gleichen Problemkomplex im Winter 1993/94 durchführte (vgl. DIW 1994: 209-227, Tabellen 1 und 2).⁴ Auch ermöglichen die vom IWH vorliegenden Untersuchungsergebnisse Korrelationsanalysen über strukturelle Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen, deren Aussagegehalt durch die festgestellten Repräsentativitätsprobleme nur in geringem Maße beeinträchtigt wird.

4 Im Unterschied zum IWH sind in der Umfrage des DIW, in die wesentlich mehr Unternehmen einbezogen wurden, Klein- und Mittelbetriebe deutlich stärker repräsentiert (DIW 1994: 210-211). Der Vergleich zwischen beiden Untersuchungen ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da für die Differenzierung der Unternehmen unterschiedliche Merkmale verwendet wurden. Auch finden die nach Regionen und Betriebsgröße differenzierten Angaben des IWH in den vom DIW veröffentlichten Ergebnissen kein Pendant.

2.1 Zur Mitgliedschaft der Unternehmen in Arbeitgeberverbänden

Nach Angaben des Hallenser Wirtschaftsforschungsinstituts waren von den im März und im Juli 1994 befragten Unternehmen des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes 73 Prozent in Arbeitgeberverbänden organisiert. 100 Prozent der Treuhandbetriebe und 68 Prozent der Privatunternehmen betrachteten sich zu diesem Zeitpunkt als Verbandsmitglieder. Ein überdurchschnittlich hoher Organisationsgrad (84 Prozent) bestand auch bei Unternehmen westdeutscher oder ausländischer Eigentümer. Kleine und mittlere Firmen mieden jedoch häufig eine Verbandsmitgliedschaft: Durch ostdeutsche Investoren oder mittels Management-Buy-Out (MBO) privatisierte oder reprivatisierte Unternehmen waren zu 47 Prozent unorganisiert, ostdeutsche Neugründungen enthielten sich gar zu 100 Prozent einer Verbandsmitgliedschaft. Ein unterdurchschnittlicher Organisationsgrad von nur 37 Prozent bestand bei Betrieben bis 49 Beschäftigte. Während kleine und mittelgroße Firmen (bis 499 Beschäftigte) nur zu 69 Prozent den Verbänden beigetreten waren, belief sich dieser Wert bei größeren Unternehmen (über 500 Beschäftigte) auf 85 Prozent. Allerdings waren auch in der Betriebsgrößenklasse 1.000-4.999 Beschäftigte immerhin 26 Prozent der Unternehmen nicht verbandsgebunden.

In territorialer Perspektive hatten Sachsen-Anhalt, Ostberlin und Brandenburg mit 87, 82 und 80 Prozent den insgesamt höchsten, Sachsen mit 59 Prozent den niedrigsten Organisationsgrad. Diese Unterschiede dürften zum Teil darauf zurückzuführen sein, daß die anfänglich von Westberlin aus operierenden Unternehmervverbände es verstanden, ihre Präsenz „vor Ort“ in Rekrutierungserfolge umzumünzen. Dagegen scheinen sich in Sachsen die Auseinandersetzung um den Stufentarifvertrag der Metallindustrie und die dabei sichtbar gewordenen Funktionsprobleme der regionalen Arbeitgeberverbände negativ auf die Assoziationsbereitschaft der Unternehmen ausgewirkt zu haben (Tabelle 4).

Tab. 4: Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden (in Prozent der Unternehmen)⁵ (Quelle: IWH/MPG 1994)

Betriebsgruppen	Verbandsmitglied	
	ja	nein
Bundesland		
Berlin-Ost	82	18
Brandenburg	80	20
Mecklenburg-Vorpommern	69	31
Sachsen-Anhalt	87	13
Sachsen	59	41
Thüringen	64	36
Status		
Treuhand	100	

5 In dieser und den nachfolgenden Tabellen erscheinen in den entsprechenden Zellen Leerstellen statt der Zahlenangabe „0“.

Betriebsgruppen	Verbandsmitglied	
	ja	nein
Privat	68	32
darunter		
Westdt./Ausl. Inv.	84	16
MBO/Repr./Ostdt.Inv.	53	47
Neugründungen		100
Betriebsgröße		
1-49	37	63
50-99	75	25
100-499	88	12
500-999	100	
1000-4999	74	26
5000 u.m.	100	
Gesamt	73	27

Berücksichtigt man die erhebliche Überrepräsentanz von Treuhand- und Großunternehmen im Sample des IWH, so muß davon ausgegangen werden, daß der tatsächliche Organisationsgrad der ostdeutschen Verbände real wesentlich niedriger war, als es die Untersuchungsergebnisse dokumentieren. Bestätigt wird diese Vermutung durch die im Winter 1993/94 durchgeführte Unternehmensbefragung des DIW. Danach gehörten 64 Prozent der ostdeutschen Industrieunternehmen keinem Arbeitgeberverband an. Von den zum Zeitpunkt der Erhebung noch organisierten Unternehmen erwäge mehr als ein Drittel den Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Auf die verbandsunabhängigen Unternehmen entfielen jedoch nur 26 Prozent der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes Ostdeutschlands, d.h., insbesondere kleine Firmen scheinen den Verbänden ferngeblieben zu sein. Seien Treuhandunternehmen nach dieser Befragung zu 84 Prozent organisiert, so private Unternehmen nur zu 33 Prozent. Insbesondere im Bereich der kleinen, eigenständigen ostdeutschen Unternehmen und der nach 1989 neugegründeten Firmen wäre der Organisationsgrad mit 25 Prozent bzw. 14 Prozent extrem gering. Auffällig sei weiterhin, daß Treuhandunternehmen nach ihrer Privatisierung oder Reprivatisierung die Verbandsmitgliedschaft häufig nicht aufrechterhielten. Der Organisationsgrad betrage in diesen Gruppen nur noch 46 bzw. 33 Prozent (DIW 1994: Tabelle 2).

Nach Angaben des IWH sind 82 Prozent der befragten verbandsgebundenen Unternehmen bereits 1990 und 1991 den Arbeitgeberorganisationen beigetreten (94 Prozent der Treuhandbetriebe und 79 Prozent der privaten Firmen).⁶ Eingedenk des hohen Anteils von Treuhandunternehmen an den Befragten, ist damit insbesondere die von der Privatisierungsagentur den Verbänden gewährte „Organisationshilfe“ gut dokumentiert (Tabelle 5).

Tab. 5: Jahr des Verbandsbeitritts (in Prozent der organisierten Unternehmen) (Quelle: IWH/MPG 1994)

6 Hier ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Umfrageergebnisse keine Aufschlüsse darüber geben, wann die befragten Unternehmen gegründet wurden bzw. seit wann sie in der zum Zeitpunkt der Umfrage bestehenden Rechtsform existieren.

	Verbandseintritt				
	1990	1991	1992	1993	1994
Land					
Berlin-Ost	100				
Brandenburg	75	10	13	2	
Mecklenburg-Vorpommern	20	10	70		
Sachsen-Anhalt	65	25	5	5	
Sachsen	77	9	9		5
Thüringen	45	34	21		
Status					
Treuhand	75	19	3		3
Privat	64	15	19	2	
Betriebsgröße*					
klein u. mittelgroß	63	15	20	1	1
groß	75	20	3	3	
Gesamt	66	16	15	1	1

* Betriebsgröße „klein und mittelgroß“ beinhaltet die Unternehmen bis 499 Beschäftigte, „groß“ von 500 Beschäftigten an.

Bis zum Frühjahr 1994 sind von den organisierten Unternehmen nur 4 Prozent aus den Verbänden wieder ausgetreten. Alle ausgetretenen Firmen gehören der Betriebsgrößenklasse „klein und mittelgroß“ (bis 499 Beschäftigte) an und konzentrieren sich auf Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg. Von einer „Austrittswelle“ kann auf der Basis dieser Daten nicht die Rede sein. Vielmehr muß davon ausgegangen werden, daß der weit überwiegende Teil der nicht verbandsgebundenen Betriebe den Arbeitgeberorganisationen gar nicht erst beigetreten ist. Für die Verbände besteht das Problem also eher in der „Verbandsabstinenz“ v.a. klein- und mittelständischer Unternehmen als in einer „Verbandsflucht“.

Es liegt die Schlußfolgerung nahe, daß die Tarifpolitik der Verbände für die Unternehmen zwar eine hohe Eintrittsschwelle darstellt, die organisierten Firmen jedoch nicht in gleichem Maße zur Revision der einmal getroffenen Mitgliedschaftsentscheidung motiviert. Der Verbandsaustritt bietet zudem kurzfristig keine ökonomischen Vorteile: Einerseits wegen der vom Bundesarbeitsgericht in neueren Urteilen bekräftigten Fortwirkung des Tarifvertrages (vgl. BDA 1992: 14), andererseits, weil durch betriebsindividuelle und von den Tarifpartnern geduldete Vereinbarungen sehr viel schneller und häufig konfliktloser eine Reduktion der Lohnkosten zu erreichen ist.

Der Grad der Abhängigkeit der Verbandsmitgliedschaft von Eigentumsform, Betriebsgröße und regionalem Standort der Unternehmen wurde mit Hilfe einer multiplen Regressionsrechnung und der einfaktoriellen ANOVA-Methode (ONEWAY-

Test) ermittelt.⁷ Die Korrelationsanalyse ergibt, daß die Verbandsmitgliedschaft signifikant mit dem Status „Treuhand“ in Zusammenhang steht (Korrelationskoeffizient von -0,267).⁸ Der Zusammenhang von Betriebsgröße und Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ist dagegen schwächer ausgeprägt (Koeffizient -0,166)⁹, eine Korrelation zwischen regionalem Standort und Verbandszugehörigkeit läßt sich nicht nachweisen. Die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband war demzufolge zum Zeitpunkt der Untersuchung für Treuhandunternehmen und größere Betriebe weitaus „typischer“ als für private und kleine bis mittlere Firmen. Die anschließende Regressionsanalyse eliminiert als „unmaßgebliche“ Variablen die „Betriebsgröße“ sowie „Regionale Zugehörigkeit“ und beläßt als entscheidenden Einflußfaktor für die Verbandsmitgliedschaft lediglich den Status (Eigentumsform) des Betriebes. Abstrahiert man von der Eigentumsform¹⁰, so verbleibt als relevanter Einflußfaktor nur die Betriebsgröße. Deren Einfluß auf das Organisationsverhalten der Unternehmen kann für Gruppen mit unterschiedlicher Beschäftigtenzahl weiter differenziert werden. Im Ergebnis der ONEWAY-Analyse (Duncan-Test) reduziert sich die Anzahl der Betriebsgrößengruppen, die hinsichtlich der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband signifikant divergieren, auf drei. Am wenigsten verbandlich organisiert sind Firmen mit bis zu 49 Beschäftigten. Unternehmen der Größengruppe 50 bis 99 Beschäftigte sind deutlich häufiger als kleinere und weitaus seltener als größere Unternehmen verbandlich organisiert. Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten sind fast ausnahmslos Mitglieder im Arbeitgeberverband. Somit indizieren die Analyseergebnisse, daß es den ostdeutschen Arbeitgeberverbänden nicht gelungen ist, sich als Interessenrepräsentanten des quantitativ dominierenden Segments der Kleinbetriebe zu profilieren.¹¹

2.2 Die Einhaltung von Tarifverträgen durch ostdeutsche Unternehmen

Von den im März 1994 vom IWH befragten Industrieunternehmen des verarbeitenden Gewerbes hielten sich 24 Prozent im Jahre 1993 nach eigenem Bekunden nicht an die geltenden Tarifverträge. Hinsichtlich der Bezahlung von Arbeitern und Angestellten traten keine signifikanten Unterschiede der Tarifvertragstreue auf. Un-

7 Dabei erscheint die Betriebsgröße als nominale Beschäftigtenzahl pro Betrieb, beim Status der Betriebe wird nur noch zwischen „Privat“ und „Treuhand“ unterschieden. Da für Ostdeutschland eine Differenz zwischen „ärmeren“ und „reicheren“ Regionen hinsichtlich der Verbandsmitgliedschaft vermutet wurde, ist für diesen Analyseschritt nur noch zwischen zwei Regionalgruppen differenziert worden: Einerseits Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, andererseits die verbleibenden Bundesländer und Ostberlin.

8 Chance für die Nullhypothese = 0,000; Kodierung Status: „Treuhand“ = 1, „Privat“ = 2; Kodierung Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband: „Nichtmitgliedschaft“ = 0, „Mitgliedschaft“ = 1.

9 Chance für die Nullhypothese = 0,010.

10 Nachdem die Treuhandanstalt ihre Haupttätigkeit zum 1.1.1995 eingestellt hat, ist das Differenzierungsmerkmal „Eigentumsform“ von nur noch marginaler Bedeutung.

11 Der Befund, daß kleinere Unternehmen eine geringere Beitrittsneigung gegenüber Verbänden zeigen, ist auch durch die international vergleichende Verbändeforschung gut dokumentiert (vgl. Traxler 1993; 1995).

ternehmen, die zum Zeitpunkt der Erhebung unter Treuhandverwaltung standen, zahlten im wesentlichen die Tariflöhne und -gehälter, hingegen wurde im Bereich der Privatwirtschaft in 29 Prozent der Betriebe von den Verträgen nach unten abgewichen. Überdurchschnittlich vertragstreu waren die im Eigentum westdeutscher oder ausländischer Investoren befindlichen Firmen, die sich zu 89 Prozent an den Tarifvertrag hielten. Demgegenüber zahlten MBO-, reprivatisierte oder durch ostdeutsche Investoren übernommene Betriebe in 46 Prozent der Fälle Löhne und Gehälter, die unter den geltenden Tarifverträgen lagen, wobei sich keine der in die Untersuchung einbezogenen ostdeutschen Neugründungen an die normierten Lohnsätze hielt. Während 97 Prozent der Unternehmen über 500 Beschäftigte Tariflöhne und -gehälter zahlten, betrug dieser Anteil bei Unternehmen unterhalb dieser Belegschaftsstärke nur noch 68 Prozent. Dabei wichen gravierende zwei Drittel der Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten von den geltenden Tarifregelungen ab.

Hinsichtlich der regionalen Differenzierung nach Bundesländern ergibt sich folgendes Bild: Überdurchschnittlich tarifvertragstreu waren 1993 die Unternehmen in Ostberlin (86 Prozent), Sachsen-Anhalt (86 Prozent), Brandenburg (85 Prozent) und Thüringen (79 Prozent). Demgegenüber wurden in Mecklenburg-Vorpommern nur von 39 Prozent und in Sachsen von 63 Prozent der Unternehmen Tariflöhne und -gehälter gezahlt.

Im Jahre 1992 wich eine wesentlich geringere Zahl der befragten Unternehmen von den Tarifverträgen nach unten ab. Insgesamt waren es nur 12 Prozent, also die Hälfte der für 1993 festgestellten „Abweichler“. Aber bereits damals waren es insbesondere kleinere Betriebe (33 Prozent in der Gruppe bis 49 Beschäftigte) und ostdeutsche Neugründungen (69 Prozent), die sich durch die verbandliche Tarifpolitik überfordert wähnten. Der deutliche Anstieg der Vertragsverletzungen von 1992 zu 1993 indiziert, daß die Politik der Verlangsamung der Ost-West-Lohnangleichung, die die Tarifverbände in wichtigen Industriebereichen 1993 verfolgten, zu spät kam. Offensichtlich war selbst die Vertragskündigung in der Metall- und Elektroindustrie nicht geeignet, die Erosion des Flächentarifvertrages in Ostdeutschland aufzuhalten. Eine wachsende Zahl von Unternehmen mochte sich trotz neuem Stufentarifvertrag und Härtefallklausel nicht zur Beachtung der geltenden Normen entschließen (Tabelle 6).

Tab. 6: Zahlung nach Tarif in ostdeutschen Industrieunternehmen (in Prozent der Unternehmen)¹² (Quelle: IWH/MPG 1994)

Betriebsgruppen	Zahlung nach Tarif			
	1992		1993	
	ja	nein	ja	nein
Land				
Berlin-Ost	95		86	9
Brandenburg	82	15	85	15
Mecklenburg-Vorpommern	64	21	39	61

12 Ergibt die Summe der Antworten weniger als 100 Prozent, so ist dies auf „missings“ zurückzuführen, die in der Tabelle nicht gesondert aufgeführt sind.

Betriebsgruppen	Zahlung nach Tarif			
	1992		1993	
	ja	nein	ja	nein
Sachsen-Anhalt	86	11	86	11
Sachsen	83	7	63	37
Thüringen	85	13	79	21
Status				
Treuhand	98		98	
Privat	79	14	70	29
Privat, darunter:				
Westdt./Ausländ. Inv.	92	7	89	10
MBO/Reprivat./Ostdt. Inv.	73	16	54	46
Neugründungen		69		100
Betriebsgröße				
klein und mittelgroß	77	16	68	31
groß	100		97	3
Betriebsgröße				
1-49	51	33	34	66
50-99	77	14	71	26
100-499	94	5	88	11
500-999	100		78	22
1000-4999	100		100	
5000 u.m.	100		100	
Gesamt	83	12	75	24

Wie schon anlässlich des Organisationsgrades der Unternehmen, so sind auch hier die erheblichen Verzerrungen der Untersuchungsergebnisse zugunsten von Treuhand- und Großbetrieben zu berücksichtigen. Da insbesondere kleine und mittlere Firmen unter Tarif zahlen, dürften prozentual wesentlich weniger Unternehmen die abgeschlossenen Tarifverträge einhalten, als es die vom IWH erhobenen Daten dokumentieren. Hier liegt wiederum ein Vergleich mit den vom DIW gewonnenen Untersuchungsergebnissen nahe.

Das Berliner Institut kommt zu dem Schluß, daß 60 Prozent der ostdeutschen Industrieunternehmen ihren Beschäftigten im wesentlichen Tariflöhne, 35 Prozent in der Regel unter Tarif zahlten. Während die Abweichungen von den geltenden Tarifverträgen bei den in die Befragung einbezogenen Treuhandunternehmen, wie auch bei der IWH-Untersuchung, gering seien, würden in 37 Prozent der privaten Unternehmen Löhne und Gehälter unter Tarif gezahlt. Innerhalb dieser Gruppe würden die tarifvertraglichen Lohnsätze am wenigsten von jenen Unternehmen, die sich im Eigentum westdeutscher oder ausländischer Firmen befanden, unterboten (12 Prozent). Mit 8 Prozent zahlten überdurchschnittlich viele Unternehmen dieser Gruppe sogar übertarifliche Löhne. In weit höherem Maße würde in kleinen, eigenständigen Betrieben von den Tarifen nach unten abgewichen – nämlich in 41 Prozent der Fälle. „Spitzenreiter“ wären hier die reprivatisierten Unternehmen sowie jene Kleinbetriebe, die sich bereits vor 1990 in privater Hand befanden: In nahezu der Hälfte von ihnen (47 Prozent) würden die Beschäftigten nach den Ergebnissen dieser Umfrage unter Tarif entlohnt (DIW 1994: 213).

Werden die vom IWH befragten Unternehmen nach ihrer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband differenziert, so zeigt sich, daß insgesamt 7 Prozent der Verbandsmitglieder Löhne und Gehälter unter Tarif bezahlten. Allerdings bestätigt sich auch dabei die generelle Tendenz, daß erhebliche Tarifunterschreitungen v.a. im Bereich der MBO-, reprivatisierten und von ostdeutschen Investoren übernommenen Firmen sowie in Kleinbetrieben auftraten: In 23 Prozent der in die erste Gruppe gehörenden Unternehmen und in 44 Prozent der Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten, die Verbandsmitglieder sind, wurden die Tarifnormen nicht eingehalten. Demgegenüber zahlten unorganisierte Unternehmen ihren Arbeitern und Angestellten in 67 Prozent der Fälle Löhne und Gehälter unter den Tarifen; bei Klein- und Mittelbetrieben waren es sogar 77 Prozent (Tabelle 7).

Der Umstand, daß die Zahlung nach Tarif zum Zeitpunkt der Untersuchung in sehr starkem Maße von der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband abhängig war, wird durch das Ergebnis der Korrelationsanalyse bestätigt (Koeffizient von 0,630).¹³ Neben diesem (hochsignifikanten) Zusammenhang werden noch zwei weitere Abhängigkeiten beobachtet: Die Korrelation der „Zahlung nach Tarif“ mit den Variablen „Status“ respektive „Betriebsgröße“. Zwischen der Zahlung nach Tarif und der Eigentumsform besteht bei einem Koeffizienten von -0,240 eine negative Korrelation¹⁴, d.h., die Zahlung nach Tarif war für Treuhandbetriebe weitaus „typischer“ als für Privatbetriebe. Der positive Korrelationskoeffizient (0,185)¹⁵ des Zusammenhanges zwischen Betriebsgröße und Zahlung nach Tarif zeigt an, daß in größeren Unternehmen die Einhaltung der Tarifverträge verbreiteter war als in mittleren oder Kleinbetrieben.

Tab. 7: Untertarifliche Löhne und Gehälter bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern von Arbeitgeberverbänden (in Prozent der Unternehmen) (Quelle: IWH/MPG 1994)

	Mitglieder	Nichtmitglieder
Industrieunternehmen gesamt	7	67
Status Privat	9	67
darunter:		
Westdt./Ausl. Investoren	3	33
Ostdt. Invest./MBO/ Reprivatisierung		74
Ostdt. Neugründungen	23	100
Betriebsgröße*		
1-49 Beschäftigte	44	77
50-99 Beschäftigte		71
100-499 Beschäftigte	2	78
500-999 Beschäftigte	25	

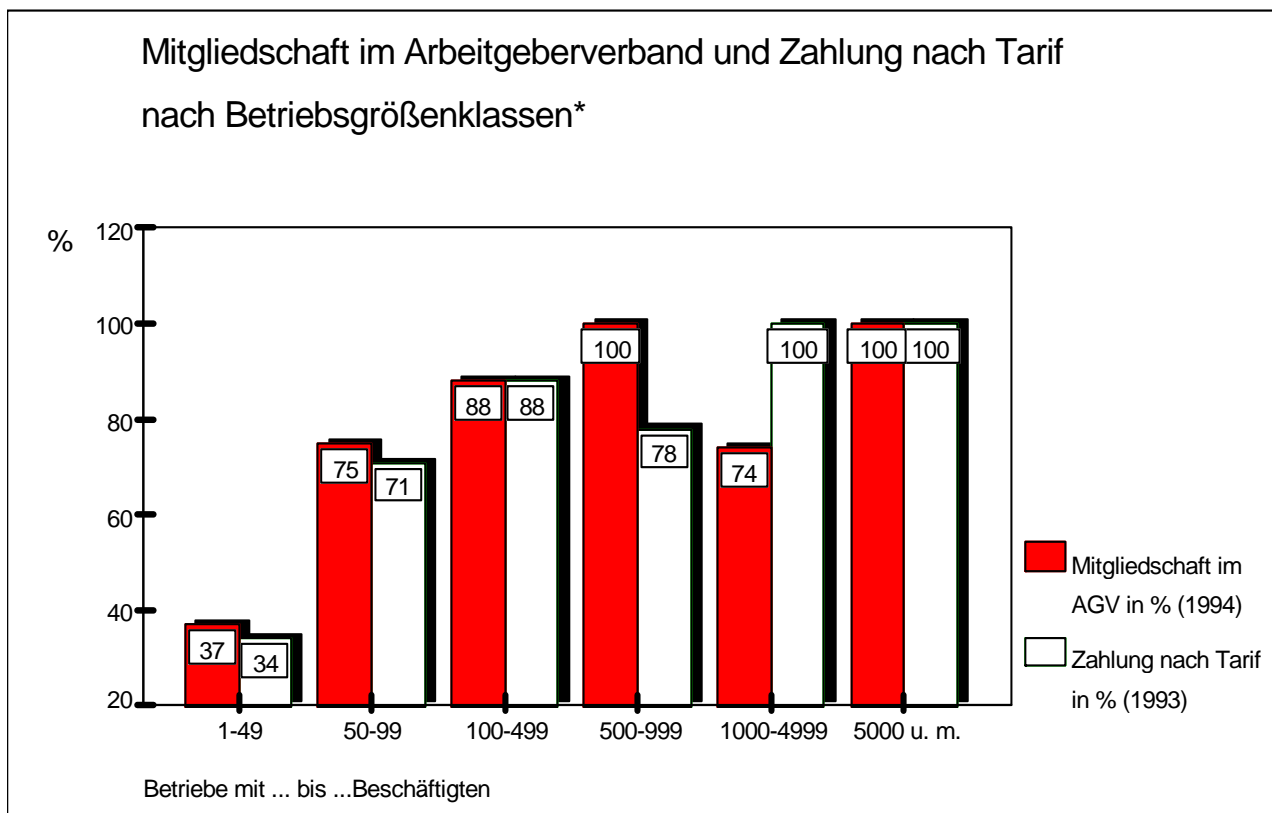
* Alle in die Befragung einbezogenen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten gaben an, Löhne und Gehälter nach Tarif zu zahlen.

13 Chance für die Nullhypothese = 0,000.

14 Chance für die Nullhypothese = 0,000.

15 Hier liegt die Chance für die Nullhypothese mit 0,005 noch deutlich unter 5 Prozent.

Abb. 1: Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und Zahlung nach Tarif nach Betriebsgrößenklassen (Quelle: IWH/MPG 1994)



* Angaben für jene Unternehmen, die an den Befragungen im März und Juli 1994 teilnahmen.

Mittels multipler Regression wurde die Abhängigkeit der Zahlung nach Tarif von Verbandsmitgliedschaft, Eigentumsform (Status), Betriebsgröße und regionalem Standort überprüft. Das Verfahren eliminiert die Variablen „Status“, „Betriebsgröße“ sowie „Regionale Zugehörigkeit“ und beläßt als einzigen, ausschlaggebenden Faktor die „Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband“ für die Erklärung der Tarifvertragstreue.

Wie schon bei der Analyse der Mitgliedschaftsdaten, reduziert die auch hier mit der Faktorvariablen „Betriebsgröße“ vorgenommene ONEWAY-Analyse die Zahl der Gruppen mit unterschiedlichen Zahlungsmodi auf drei: Offensichtlich differenzierte Verhaltensweisen hinsichtlich der Einhaltung von Tarifverträgen zeigen Kleinbetriebe mit „1-49 Beschäftigten“, mittelständische Betriebe der Größengruppe „50-99 Beschäftigte“ und Unternehmen über 100 Beschäftigte: die Tarifvertragstreue nimmt in dieser Reihenfolge nachweislich zu (Abb. 1).

3. Resümee

Staat und Verbände räumten dem Interesse der ostdeutschen Bevölkerung nach rascher Angleichung ihrer Lebensumstände an das westdeutsche Niveau Priorität gegenüber den Bestands- und Entwicklungsinteressen der ostdeutschen Unternehmen ein. Zugleich vermieden die Sozialpartner unter dem Gesichtspunkt der Risikominimierung am Beginn des ostdeutschen Transformationsprojekts tarifpolitische Alternativen ebenso wie eine situationsadäquate Modifikation des in Westdeutschland be-

währten Instrumentariums und der gewohnten Interaktionsmuster. Vor diesem Hintergrund bewirkt die geringe Ressourcenausstattung eines Großteils der Betriebe, daß die Resultate verbandlicher Tarifpolitik ihnen nicht, wie unter den Bedingungen einer konsolidierten Volkswirtschaft, als kollektives Gut, sondern als „kollektive Last“ (Henneberger 1993: 668) gelten und den Verzicht auf die Mitgliedschaft in den normsetzenden Verbänden als vorteilhaft erscheinen lassen. Offenbar sind die ostdeutschen Wirtschaftssubjekte auf Grund der negativen Beschäftigungssituation auch weniger auf verbandliche Unterstützung und Vertretung ihrer Arbeitsmarktinteressen angewiesen. Unternehmensindividuelle und „betriebskorporatistische“ Praktiken des Interessenausgleichs scheinen den sehr heterogenen und noch immer unsicheren Existenzbedingungen angemessener und deshalb zu einem ebenso verbreiteten wie von den Verbänden nolens volens tolerierten Substitut überbetrieblicher Tarifregelungen avanciert zu sein.

Die allgemeine Typik des ostdeutschen Transformationspfades (vgl. ausführlich Wiesenthal 1995) und insbesondere die situationsinadäquate Tarifpolitik haben zur Folge, daß eine „flächendeckende“ Geltung der Institution Tarifautonomie im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe nicht erreicht werden konnte. Die tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitsbedingungen haben weitgehend nur für jenen Teil der hier Beschäftigten Gültigkeit, deren Arbeitsplatz sich in dem stetig kleiner werdenden Segment der größeren und bis 1994 von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen befindet. Die perspektivischen Auswirkungen dieser restringierten Institutionengeltung scheinen unklar, ja womöglich paradox: Entwickelt sich der in Ostdeutschland entstehende Mittelstand vom fiktiven Hoffnungsträger zum realen Motor des wirtschaftlichen Aufschwungs, so bleibt die Normierungswirkung des Tarifvertragssystems voraussichtlich eingeschränkt. In diesem Fall sehen sich die Arbeitgeberverbände wie prinzipiell auch die Gewerkschaften (vgl. Bluhm 1995) weiterhin mit dem Dilemma konfrontiert, entweder nur die Interessen einzelner Segmente der in Frage kommenden Mitgliedschaft effektiv repräsentieren zu können oder mit einer Inklusivität („encompassiveness“ i.S. von Olson 1982) beanspruchenden Politik gegen manifeste Mitgliederinteressen zu verstoßen. Gelingt es kleineren und mittleren Unternehmen dagegen nicht, sich am Markt durchzusetzen und ihre Existenz zu sichern, so mögen sich Repräsentationsgrad und Verpflichtungsfähigkeit der Verbände zwar in einem günstigeren Licht darstellen, allerdings nur deswegen, weil die Zahl potentieller Mitglieder geschrumpft wäre. Dies würde eine Stabilisierung des Akteur- und Steuerungssystems auf Kosten der wirtschaftlichen Gesundung bedeuten, die ebenso widersinnig wäre wie sie eingedenk der Eigenlogik und der begrenzten Lernkapazität verbandlicher Großorganisationen nicht a priori ausgeschlossen werden kann.

Die hier vorgestellten Befunde zeigen einerseits, daß Ostdeutschland mit der „Verbetrieblichung“ und „Dezentralisierung“ der Verhandlungssysteme in einem Entwicklungstrend liegt, der auch in Westdeutschland zu beobachten ist. Andererseits aber belegen sie, daß die Ursachen und Phänomene der Erosion überbetrieblicher und zentraler Regelungen zwischen Ost und West deutlich differieren. Anders als bislang in Westdeutschland sind im Osten nicht übertarifliche Einkommensbestandteile und

Sonderleistungen Gegenstand betrieblicher Verhandlungen, sondern Tarifunterschreitungen. Und auch wenn sich, wie jüngste Umfragen der Vereinigung Mittelständischer Unternehmen (VMU) dokumentieren (vgl. Frankfurter Rundschau, 10.1.96), in Westdeutschland mehr als ein Drittel der mittelständischen Firmen nicht an die Tarifverträge hält, so konzentrieren sich die Abweichungen nicht auf Löhne und Gehälter, sondern auf die Überschreitung der tarifvertraglichen Arbeitszeit. Dies verdeutlicht, daß die ostdeutsche Handlungssituation den vom Wandel der ökonomischen Wettbewerbsbedingungen auf die verbandlichen Akteure ausgehenden Druck zur Reform des deutschen Modells der industriellen Beziehungen zweifellos verstärkt; sie bleibt aber durch Besonderheiten charakterisiert, die den Verbänden auch künftig situationsspezifische Antworten abverlangen.

Literatur

- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1992): Jahresbericht 1992. Köln.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1993): Jahresbericht 1993. Köln.
- Bluhm, K. (1995): Plant-level Bargaining and Union Policy at the Regional Level - Stable Patterns of Decentralized Industrial Relations in East Germany? Paper presented to the Second Conference of the European Sociological Association. Budapest 1995.
- Czada, R. (1994): Schleichweg in die „Dritte Republik“ – Politik der Vereinigung und politischer Wandel in Deutschland. In: Politische Vierteljahresschrift, 35: 245-270.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 1994): Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. Zehnter Bericht. In: DIW Wochenbericht, 15/94: 209-227.
- Esser, H. (1990): „Habits“, „Frames“ und „Rational Choice“ – Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens). In: Zeitschrift für Soziologie, 19: 231-247.
- Ettl, W. (1995): Arbeitgeberverbände als Transformationsakteure: Organisationsentwicklung und Tarifpolitik im Dilemma von Funktionalität und Repräsentativität. In: Wiesenthal, H. (Hg.): Einheit als Interessenpolitik. Studien zur sektoralen Transformation Ostdeutschlands. Frankfurt/New York: 34-94.
- Ettl, W./Wiesenthal, H. (1994): Tarifautonomie in de-industrialisiertem Gelände. Analyse eines Institutionentransfers im Prozeß der deutschen Einheit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46: 425-452.
- Frankfurter Rundschau, 10.1.1996: Nur jeder dritte Betrieb befolgt Tarifvertrag strikt.
- Gesamtmittel (Arbeitgeberverband Gesamtmittel, 1991): Geschäftsbericht 1989-1991. Köln.
- Henneberger, F. (1993): Transferstart: Organisationsdynamik und Strukturkonservatismus westdeutscher Unternehmerverbände — Aktuelle Entwicklungen unter besonderer Berücksichtigung des Aufbauprozesses in Sachsen und Thüringen. In: Politische Vierteljahresschrift, 34: 640-673.
- IWH/MPG (Institut für Wirtschaftsforschung Halle/ Max-Planck-Gesellschaft, 1994): Unternehmensbefragung im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe. Untersuchung im Auftrag der MPG-Arbeitsgruppe „Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern“.
- Mahnkopf, B. (1991): Vorwärts in die Vergangenheit? Pessimistische Spekulationen über die Zukunft der Gewerkschaften in der neuen Bundesrepublik. In: Westphal, A. et al. (Hg.): Wirtschaftspolitische Konsequenzen der deutschen Vereinigung. Frankfurt/New York: 269-294.

- Müller-Jentsch, W. (1995): Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 2: 11-24.
- Olson, M. (1982): *The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*. New Haven.
- StBA (Statistisches Bundesamt Wiesbaden, 1992-1995): Fachserie 4: Produzierendes Gewerbe, Reihe 4.1.2: Betriebe, Beschäftigte und Umsatz im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe nach Beschäftigtengrößenklassen für die Jahre 1991, 1992 und 1993. Stuttgart.
- Traxler, F. (1991): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München-Mering: 139-165.
- Traxler, F. (1993): Business Associations and Labor Unions in Comparison. In: *British Journal of Sociology*, 44: 673-691.
- Traxler, F. (1995): Two Logics of Collective Action in Industrial Relations? In: Crouch C./Traxler F. (eds.): *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: 23-44.
- Wiesenthal, H. (1995): Grundlinien der Transformation Ostdeutschlands und die Rolle korporativer Akteure. In: Wiesenthal, H. (Hg.): *Einheit als Interessenpolitik. Studien zur sektoralen Transformation Ostdeutschlands*. Frankfurt/New York: 8-33.